

## 芦屋市職員の懲戒処分等の指針について

### 第1 目的

本指針は、懲戒処分等に関する透明性、公正性を確保しつつ、非違行為に対して厳正に対処することを示すとともに、職員に公務員としての自覚を喚起し、不祥事防止を図り、市民の信頼に応えることを目的とする。

### 第2 懲戒処分等の種類

#### 1 懲戒処分

地方公務員法第29条の規定により職員の非違行為（①地方公務員法その他の法令違反，②職務上の義務違反，③信用失墜行為）に対し、任命権者が行う次の処分が懲戒処分である。

- (1) 免職 職員としての身分を失わせる処分
- (2) 停職 身分を確保したまま，1日以上6月以下の間，職務に従事させない処分
- (3) 減給 1日以上6月以下の間，給料の月額 $\frac{1}{10}$ 以下に相当する額を給与から減ずる処分
- (4) 戒告 非違行為の責任を確認させ，その将来を戒める処分

#### 2 監督，指導上の措置

懲戒処分には該当しないが，自己の行為に対する責任や管理監督責任を自覚させ，将来を戒めて，職務遂行に対する姿勢の改善，意識向上等を目的として行う訓告，嚴重注意を監督，指導上の措置とする。

### 第3 懲戒処分の量定

#### 1 具体的な量定決定に当たっては，第4の懲戒処分の標準例（以下「標準例」

という。）に定める非違行為及び処分量定をもとに次に掲げる事項のほか，日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。

- ① 非違行為の動機，態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職務上の責任は，非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

2 個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分量定以外とすることもあり得る。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとする考えられる場合として、

- ① 職員が標準例に掲げる非違行為に該当する行為を二以上行ったとき。
- ② 職員が行った非違行為が標準例の二以上の種類の非違行為に該当する場合。
- ③ 職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。
- ④ 職員が違法行為を継続した期間が長期にわたるとき。
- ⑤ 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき。

がある。また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとする考えられる場合として、

- ① 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。
  - ② 職員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別の事情があるとき。
- がある。

また、非違行為に該当する懲戒処分の種類に戒告が含まれている場合で、当該非違行為の態様等に照らし懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認めるときは懲戒処分を行わないことができる。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

#### 第4 懲戒処分の標準例

| 非違行為の種類       | 非違行為の具体的内容   | 懲戒処分の内容 |
|---------------|--|---------|
| <b>一般服務関係</b> |  |         |
| 欠勤            | 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合                             | 減給又は戒告  |
|               | 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた場合                        | 停職又は減給  |
|               | 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合                             | 免職又は停職  |
|               | 正当な理由なく繰り返し勤務を欠いた場合                                | 免職又は停職  |
| 遅刻・早退         | 勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた場合                          | 戒告      |
| 休暇の虚偽申請       | 療養休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした場合                           | 減給又は戒告  |
| 勤務態度不良        | 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は、著しい業務の遅滞により、公務の運営に支障を生じさせた場合 | 減給又は戒告  |
| 職場内秩序びん乱      | 上司その他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合                       | 停職又は減給  |
|               | 上司その他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合                       | 減給又は戒告  |
| 虚偽報告          | 事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合                                | 減給又は戒告  |

| 非違行為の種類   | 非違行為の具体的内容   | 懲戒処分の内容   |
|---|--|-----------|
| 違法な職員団体活動   | 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して、同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は、本市の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合                                  | 減給又は戒告    |
|   | 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又は、その遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合                                  | 免職又は停職    |
| 秘密漏えい   | 職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合  | 免職又は停職    |
| 個人の秘密情報の目的外収集   | その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した場合   | 減給又は戒告    |
| 個人情報等の目的外使用   | 自己又は第三者の利益に供するため、職務上知ることのできた個人情報を不正な目的に使用した場合  | 免職又は停職    |
| 政治目的を有する文書の配布   | 政治目的を有する文書を配布した場合  | 戒告        |
| 兼業の承認等を得る手続の怠り  | 任命権者の許可を得ることなく、営利企業の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事した場合                              | 減給又は戒告    |
| セクシュアル・ハラスメント<br>(他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動) | 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合                      | 免職又は停職    |
|   | 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した場合 | 停職又は減給    |
|   | 上記の場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したとき                                    | 免職又は停職    |
| パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要か                          | 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合  | 減給又は戒告    |
|   | パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた場合  | 停職、減給又は戒告 |
|   | 上記の場合において、指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返したとき   | 停職又は減給    |

| 非違行為の種類  | 非違行為の具体的内容   | 懲戒処分の内容   |
|--|--|-----------|
| つ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の執務環境を害することとなるようなもの) | パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた場合                       | 免職、停職又は減給 |
| その他のハラスメント   | セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントのほか、本人の意図にかかわらず、人権と尊厳を傷つける言動で、他の職員に不利益や不快感を与えた場合 | 停職、減給又は戒告 |
|  | 上記の場合において、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた場合                                 | 免職、停職又は減給 |
| 収賄   | 職務に関し賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした場合  | 免職        |
| 公文書の取扱い  | 公文書を不正に作成し、使用した場合  | 免職又は停職    |
|  | 公文書を故意に毀棄し、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合   | 免職又は停職    |
|  | 重大な過失により公文書を紛失若しくは汚損し、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合                                | 減給又は戒告    |
| <b>公金公物取扱い関係</b>   |  |           |
| 横領   | 公金又は公物を横領した場合  | 免職        |
| 窃取   | 公金又は公物を窃取した場合  | 免職        |
| 詐取   | 人を欺いて公金又は公物を交付させた場合  | 免職        |
| 紛失   | 公金又は公物を紛失した場合  | 戒告        |
| 盗難   | 重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った場合  | 戒告        |
| 物品損壊   | 故意に職場において公物を損壊した場合   | 減給又は戒告    |
| 出火・爆発  | 過失により職場において公物の出火、爆発を引き起こした場合   | 戒告        |
| 諸給与の違法支払・不適正受給   | 故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した場合及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した場合            | 停職、減給又は戒告 |
| 公金物品処理不適正  | 自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした場合   | 減給又は戒告    |

| 非違行為の種類  | 非違行為の具体的内容  | 懲戒処分の内容       |
|--|---|---------------|
| コンピュータの不<br>適正使用                                     | 職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で<br>使用した場合   | 停職，減給又は<br>戒告 |
|  | 上記の場合において，公務の運営に重大な支障を生じさせた<br>とき   | 免職，停職又は<br>減給 |
| <b>公務外非行関係</b>                                       |   |               |
| 放火   | 放火した場合  | 免職            |
| 殺人   | 人を殺した場合   | 免職            |
| 傷害   | 人の身体を傷害した場合   | 停職又は減給        |
| 暴行・けんか   | 暴行を加え，又はけんかをした職員が人を傷害するに至らな<br>かった場合  | 減給又は戒告        |
| 器物損壊   | 故意に他人の物を損壊した場合  | 減給又は戒告        |
| 横領   | 自己の占有する他人の者（公金及び公物を除く。）を横領し<br>た場合  | 免職又は停職        |
| 窃盗・強盗  | 他人の財物を窃取した場合  | 免職又は停職        |
|  | 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合  | 免職            |
| 詐欺・恐喝  | 人を欺いて財物を交付させ，又は人を恐喝して財物を交付さ<br>せた場合   | 免職又は停職        |
| 賭博   | 賭博をした場合   | 減給又は戒告        |
|  | 常習として賭博をした場合  | 免職又は停職        |
| 麻薬・覚せい剤等<br>の所持又は使用                                  | 麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合   | 免職            |
| 酩酊による粗野な<br>言動                                       | 酩酊して，公共の場所や乗物において，公衆に迷惑をかける<br>ような著しく粗野又は乱暴な言動をした場合                                     | 減給又は戒告        |
| 淫行等  | 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした場合，又は，1<br>8歳未満の者に対して，金品その他財産上の利益を対償とし<br>て供与し，又は供与することを約束して淫行をした場合 | 免職又は停職        |
| 痴漢行為等  | 公共の乗物等において痴漢行為をした場合   | 停職又は減給        |
|  | つきまとい等のストーカー行為をした場合   | 免職，停職又は<br>減給 |
|  | 公然わいせつ，盗撮等その他のわいせつ行為を行った場合  | 停職，減給又は<br>戒告 |
| <b>交通事故・交通法規違反関係</b>                                 |   |               |
| 飲酒運転関係<br><br>(飲酒運転とは，<br>酒酔い運転及び酒<br>気帯び運転をい<br>う。) | 飲酒運転で人を死亡させ，又は重篤な傷害を負わせた場合  | 免職            |
|  | 飲酒運転で人に傷害を負わせた場合  | 免職又は停職        |
|  | 上記の場合において，事故後の救護を怠る等の措置義務<br>違反をしたとき  | 免職            |
|  | 飲酒運転をした場合   | 免職又は停職        |

| 非違行為の種類       | 非違行為の具体的内容                                   | 懲戒処分の内容   |
|---------------|--|-----------|
|               | 飲酒運転となることを知りながら、運転者に飲酒を勧めたり、飲酒運転の車に同乗した場合    | 免職、停職又は減給 |
| 飲酒運転以外での交通事故等 | 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合                        | 免職、停職又は減給 |
|               | 上記の場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をしたとき             | 免職又は停職    |
|               | 人に傷害を負わせた場合                                  | 減給又は戒告    |
|               | 上記の場合において、事故後の救護を怠る等措置義務違反をしたとき              | 免職、停職又は減給 |
|               | 他人の物を損壊し、措置義務違反をした場合                         | 停職、減給又は戒告 |
|               | 著しい速度超過、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした場合                | 停職、減給又は戒告 |
| <b>監督責任関係</b> |  |           |
| 指導監督不適正       | 部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていたとき | 減給又は戒告    |
| 非行の隠ぺい、黙認     | 部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合     | 停職又は減給    |

## 第5 教唆者等の取扱い

第3の懲戒処分の標準例に掲げるような非違行為を教唆、煽動又は幫助した職員に対する懲戒処分は、当該非違行為を行った職員に対する懲戒処分に準じて行う。

## 第6 報告義務

公務外においても、第3の懲戒処分の標準例に掲げるような非違行為を行い逮捕された職員は、上司に報告しなければならない。また、交通法規違反を起し、免許停止又は免許取消の処分を受けた職員は、速やかに上司に報告しなければならない。

## 第7 告発

職員が行った非違行為のうち、刑事事件に係る事案については、刑事訴訟法に定めるところにより告発又は告訴を行う。ただし、被害者が告発を望んでいない等特別な事情があると認められる場合は告発しないことができる。

## 第8 懲戒処分等の公表

懲戒処分等を行った場合の公表については、次のように取り扱う。

### 1 公表する処分等

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）
- (2) 懲戒処分を受けた職員の管理監督責任を問う監督、指導上の措置

### 2 公表の時期及び内容

- (1) 懲戒処分後、速やかに公表する。公表内容は、被処分等職員の所属部局、職名、年齢、処分理由、処分内容、処分年月日とする。
- (2) 収賄、横領等社会的影響の大きな事件で、起訴等により被処分職員の氏名等が公にされている場合は、所属名、補職名、氏名を併せて公表する。
- (3) 懲戒免職を行った場合は、所属名、補職名、氏名を併せて公表する。

### 3 公表の例外

第8の1に該当する場合であっても、次のような事案については、公表の内容の全部又は一部を公表しないことができる。

- (1) 被害者及びその関係者から公表しないよう要請された場合
- (2) 被害者及びその関係者のプライバシーに配慮する必要がある場合

### 4 公表の方法

公表は原則として、市議会、行政情報コーナーへの配架、芦屋市ホームページへの掲載及び記者クラブへの資料提供により行うものとする。

なお、処分事案の社会的影響度を考慮した上、必要に応じて記者発表を行うものとする。

### 5 定期的公表

4の他、「芦屋市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、懲戒処分の状況を公表する。

## 第9 施行日等

この指針は、令和2年6月1日から効力を有し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案から適用する。